

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI POLTEKKES KEMENTERIAN KESEHATAN PALU

Asriwidyayanti¹, Bakri Hasanuddin dan Saharuddin Kaseng²

asriwidyayanti@gmail.com

¹Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako

²Dosen Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako

Abstract

The study identifies the influence of education level, training and work discipline on the performance of officials in health polytechnic the ministry of health Palu. The aim is to determine and analyze simultaneous and partial influence of education level, training and work discipline on the performance of officials in health polytechnic the ministry of health Palu. Method of analysis is multiple linear regressions with 78 respondents. The result finds that the correlation between independent variables of educational level, training and work discipline and the performance of officials in health polytechnic, the ministry of health, Palu is 0.795, which shows a strong correlation between independent and dependent variables. The value of adjusted R square or determinant coefficient, which is meant to determine the influence of education level, training and work discipline on the performance of officials in health polytechnic the ministry of health Palu is 0.617 or 61.7%. This reflects that the influence of independent variables on the dependent variables is 61.7% while the remaining of 38.3% influenced by other variables that are not included in this study. The study show that independent variables simultaneously and partially influence performance of officials in health polytechnic. The ministry of health Palu due to the level of significance that is lower than $\alpha = 0.05$. therefore, the four hypotheses are accepted.

Keywords: *Performace, Education Level, Training And Work Discipline*

Menurut Mangkunegara (2003;33) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja adalah kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi, dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaan. Dimensi mana yang penting adalah berbeda antara pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lain. Dari pengertian di atas bahwa prestasi kerja adalah hasil upaya atau kesungguhan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dipercayakan kepadanya dengan kecakapan, pengalaman, dan

kesungguhannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan mempengaruhi pola pikir yang nantinya berdampak pada prestasi kerja pegawai. Tingkat pendidikan memiliki peranan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai pada organisasi atau instansi di mana pegawai itu melakukan aktivitasnya, jika tingkat pendidikan yang dimiliki oleh seorang pegawai tinggi maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerjanya yang nanti akan berdampak positif terhadap prestasi kerjanya. Pendapat lain juga menyebutkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan maka tuntutan-tuntutan terhadap aspek-aspek prestasi kerja di tempat kerjanya akan semakin meningkat Yuki (2003; 149).

Menurut Mathis (2002; 34) Pelatihan merupakan suatu proses di mana seseorang

mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi atau instansi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, dan pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Pelatihan pegawai akan menghasilkan pegawai yang memiliki keterampilan kerja di bidangnya serta dan menambah pengetahuan pegawai yang mengikuti pelatihan tersebut, dengan memiliki keterampilan kerja dan bertambahnya pengetahuan tentunya akan menciptakan pegawai yang unggul di bidangnya serta akan berdampak pula pada prestasi kerja pegawai tersebut. Pelatihan memiliki hubungan terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai.

Selain itu pula untuk dapat menciptakan pegawai yang memiliki prestasi kerja maka faktor pelatihan menjadi hal yang penting untuk dilakukan oleh organisasi bagi pegawainya karena dengan mengikuti pelatihan maka pegawai memiliki pembekalan pengetahuan, pengembangan kompetensi kerja, meningkatkan kemampuan meningkatkan produktivitas dan meningkatkan kesejahteraan. Pelatihan merupakan setiap usaha untuk memperbaiki prestasi kerja pada suatu pekerjaan tertentu sedang menjadi tanggung jawab idealnya, pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan-tujuan para pekerja secara perorangan. Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling umum dan para pimpinan mendukung adanya pelatihan karena melalui pelatihan, para pimpinan mendukung adanya pelatihan karena melalui pelatihan, para pekerja akan menjadi lebih terampil, dan akan produktif sekalipun manfaat-manfaat tersebut harus diperhitungkan waktu persamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan para pekerja secara beragam. Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling umum dan para pimpinan mendukung adanya pelatihan karena melalui pelatihan, para pekerja akan menjadi lebih terampil dan karena akan lebih produktif

sekalipun manfaat-manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tercipta karena pekerja sedang di latih.

Sutrisno (2011; 86) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin kerja merupakan sikap kesadaran, kerelaan dan kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitar. Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi pegawai untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap para pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja pegawai bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya adalah pemberian insentif. Prestasi kerja akan dapat dicapai jika didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang dibebankan. Para pegawai akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila suatu instansi mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan para pegawai yang pada dasarnya adalah mereka bekerja untuk mendapatkan uang, dalam hal ini berbentuk gaji.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu bahwa tingkat pendidikan menjadi hal yang penting untuk di lakukan evaluasi oleh pimpinan karena kebanyakan pegawai memiliki tingkat pendidikan yang belum memenuhi standar pendidikan untuk mengajar di perguruan tinggi karena masih terdapat pegawai di Poltekkes memiliki tingkat pendidikan D IV sampai S1 sehingga akan mempengaruhi kualitas dan

prestasi pegawai dalam melakukan proses pembelajaran di Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu. Selain itu pula pelatihan bagi pegawai harus ditingkatkan agar pegawai memiliki kemampuan kerja yang baik dan mampu memberi pengajaran di Poltekkes bukan hanya sekedar teori tapi mampu untuk melakukan praktek dalam proses pembelajaran di kampus. Pelatihan pegawai merupakan hal yang penting untuk ditingkatkan oleh pimpinan bagi pegawai yang bekerja Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu sehingga akan menghasilkan pegawai yang memiliki keterampilan kerja di bidangnya serta dan menambah pengetahuan pegawai yang mengikuti pelatihan tersebut, dengan memiliki keterampilan kerja dan bertambahnya pengetahuan tentunya akan menciptakan pegawai siap pakai serta memiliki keahlian kerja bidangnya seperti pegawai dalam bidang keuangan bagi pegawai yang bekerja di bagian keuangan, pegawai administrasi serta para tenaga pengajar di lingkungan Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu.

Pegawai Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu masih banyak yang kurang disiplin waktu kerja dan juga disiplin dalam menyelesaikan tugas kerja yang diberikan pimpinan yang diharapkan dapat selesai sesuai dengan waktu yang telah ditentukan namun kenyataannya masih banyak pegawai yang tidak menyelesaikannya sesuai arahan pimpinan dan juga sesuai aturan waktu kerja yang ditetapkan di Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu sehingga hal ini yang menjadi alasan peneliti mengangkat penelitian tentang disiplin kerja pegawai Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu”.

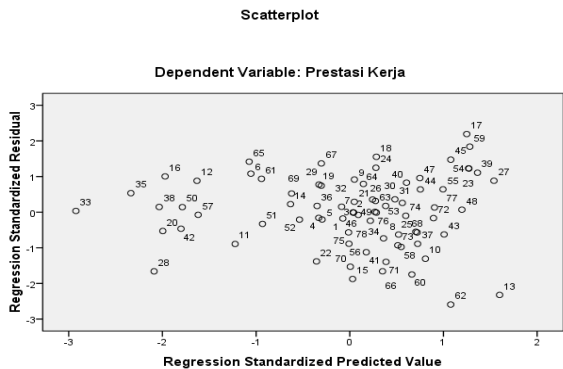
Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan mempengaruhi pola pikir yang nantinya berdampak pada prestasi kerja pegawai. Tingkat pendidikan memiliki peranan

dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai pada organisasi atau instansi di mana pegawai itu melakukan aktivitasnya, jika tingkat pendidikan yang dimiliki oleh seorang pegawai tinggi maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerjanya yang nanti akan berdampak positif terhadap prestasi kerjanya. Pendapat lain juga menyebutkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan maka tuntutan–tuntutan terhadap aspek–aspek prestasi kerja di tempat kerjanya akan semakin meningkat Yuki (2003; 149).

Pelatihan merupakan suatu proses di mana seseorang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi atau instansi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, dan pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Pelatihan pegawai akan menghasilkan pegawai yang memiliki keterampilan kerja di bidangnya serta dan menambah pengetahuan pegawai yang mengikuti pelatihan tersebut, dengan memiliki keterampilan kerja dan bertambahnya pengetahuan tentunya akan menciptakan pegawai yang unggul di bidangnya serta akan berdampak pula pada prestasi kerja pegawai tersebut. Pelatihan memiliki hubungan terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai Mathis (2002; 34).

Menurut Hasibuan (2001; 193-194) Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tidak adanya disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi atau instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu,

regresi dianggap tidak terjadi Heteroskedastisitas jika titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y.



Gambar 2. Pengujian Heteroskedastisitas scatterplot.

Gambar 2 memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak suatu pola tertentu yang jelas serta baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi Heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi prestasi kerja pegawai berdasarkan masukkan variabel independennya (Sugiyono, 2010).

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel tingkat pendidikan, pelatihan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu berdasarkan pengujian diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Faktor Terikat = Prestasi Kerja Pegawai (Y)				
Variabel	Unstandardized Coefficients (Beta)	Std. Error	t-hit	Sig.t
(Constant)	1.250	.281	4.442	.000
Tingkat Pendidikan (X1)	.230	.099	2.334	.022
Pelatihan (X2)	.216	.101	2.126	.037
Disiplin Kerja (X3)	.263	.096	2.746	.008
n = 78				
Konstanta = 1,250				
Koefesien Korelasi (R) = 0,795				
R Square (R ²) = 0,632				
Adjusted R Square = 0,617				
F-Statistik = 42.339				
Sig.F = 0,000				

Sumber: Lampiran

Dari hasil pengujian dengan menggunakan regresi linier berganda di atas, maka dapat disusun persamaan regresi berganda dari pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu yaitu:

$Y = 1,250 + 0,230 X1 + 0,216 X2 + 0,263 X3$

Hasil pengujian di atas menunjukkan, di mana nilai konstanta 1,250 yang berarti bahwa prestasi kerja pegawai Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu sebelum adanya variabel independen adalah sebesar 1,250.

Selanjutnya koefisien regresi variabel tingkat pendidikan (X1) sebesar 0,230 memberikan arti terdapat pengaruh positif antara tingkat pendidikan dengan prestasi kerja pegawai artinya jika tingkat pendidikan pegawai tinggi maka akan baik pula prestasi kerja pegawai Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu. Koefesien regresi variabel pelatihan (X2) dengan koefisien regresi sebesar 0,216 memberikan arti terdapat pengaruh positif antara pelatihan dengan prestasi kerja pegawai artinya memberikan arti jika pegawai mengikuti pelatihan maka akan baik pula prestasi kerja pegawai Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu. Koefesien regresi variabel disiplin kerja (X3) sebesar 0,263 memberikan

arti terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja dengan prestasi kerja pegawai artinya berarti bahwa jika pegawai memiliki disiplin kerja yang baik maka akan baik prestasi kerja pegawai Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu.

Multiple atau koefisien korelasi (R) adalah hubungan antara ketiga variabel bebas tingkat pendidikan, pelatihan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu sebesar 0,795 artinya hubungan variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) adalah kuat.

Adjusted R Square atau koefisien determinasi (R^2) adalah melihat pengaruh antara variabel tingkat pendidikan, pelatihan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu sebesar 0,617 atau 61,7% artinya pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) sebesar 61,7% sedangkan sisanya 38,3% adalah pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembuktian Hipotesis

a. Pembuktian Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama yaitu pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu. Pembuktian hipotesis pertama menggunakan uji F_{sig} . Nilai signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$. Maka ini menunjukkan ketiga variabel bebas yaitu tingkat pendidikan, pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu. Hal ini menunjukkan hipotesis pertama terbukti dan dapat diterima.

b. Pembuktian Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua yaitu untuk mengetahui apakah variabel tingkat pendidikan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu.

Hipotesis kedua terbukti besarnya probabilitas signifikansi variabel tingkat pendidikan (X1) adalah $0,022 < \text{taraf signifikan}$ yang diisyaratkan $\alpha 0,05$. Dengan demikian bahwa secara statistik variabel tingkat pendidikan dalam penelitian ini memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu. Maka ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima.

c. Pembuktian Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga yaitu untuk mengetahui apakah variabel pelatihan (X2), berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu.

Hipotesis ketiga terbukti besarnya probabilitas signifikansi variabel pelatihan (X2) adalah $0,037 < \text{taraf signifikan}$ yang diisyaratkan $\alpha 0,05$. Dengan demikian bahwa secara statistik variabel pelatihan dalam penelitian ini memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu. Maka ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima.

d. Pembuktian Hipotesis Keempat

Hipotesis keempat yaitu untuk mengetahui apakah variabel disiplin kerja (X3), berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu.

Hipotesis keempat terbukti besarnya probabilitas signifikansi variabel disiplin kerja (X3) adalah $0,008 < \text{taraf signifikan}$ yang diisyaratkan $\alpha 0,05$. Dengan demikian bahwa secara statistik variabel disiplin kerja dalam penelitian ini memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu. Maka ini menunjukkan bahwa hipotesis keempat diterima.

Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu

Hasil penelitian membuktikan bahwa penelitian ini seluruh variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu artinya jika ketiga variabel tersebut diperlukan dalam waktu bersamaan, maka hal tersebut menimbulkan peningkatan prestasi kerja pegawai Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu. Setiap pegawai di Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu seharusnya dapat meningkatkan tingkat pendidikannya dengan melanjutkan studi sesuai jurusannya agar sesuai dengan syarat kerja diperguruan tinggi serta dapat meningkatkan kemampuan kerjanya dengan bertambahnya tingkat pendidikan pegawai. Hal ini menjadi penting karena pegawai berhadapan secara langsung dengan mahasiswa dan dosen yang dituntut untuk memberikan pemahaman kepada mahasiswa dan dosen tentang aturan dan kebijakan yang berlaku di Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu yang memerlukan penyampain komunikasi yang baik agar pesan yang disampaikan dapat diterima dengan baik. Selain itu, tingkat pendidikan pegawai di Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu masih banyak yang berpendidikan S1 yang mana harus melanjutkan studinya sehingga sesuai dengan peraturan perguruan tinggi. Tingkat pendidikan pegawai harus ditingkatkan karena pada penelitian ini terbukti memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu.

Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Baharuddin (2012) pada penelitian ini telah terbukti secara signifikan pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal yang sama juga sesuai menurut penelitian yang dilakukan oleh Amelia (2009) yang menunjukkan tingkat pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Tingkat Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu.

Pada penelitian ini untuk dimensi tingkat pendidikan ada tiga dimensi yaitu jenjang pendidikan, kesesuaian jurusan dan kompetensi dan yang memiliki nilai mean yang terendah pada dimensi kompetensi adalah sebesar 4,13 kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu harus memperhatikan persoalan kompetensi kerja seperti melaksanakan tugas kerja tepat waktu sesuai arahan pimpinan, melakukan perbaikan kinerja administrasi, serta melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi agar dapat menambah kemampuan dan kompetensi kerjanya di kampus. Selain itu, untuk meningkatkan kompetensi kerja setiap pegawai diharuskan mengikuti setiap pelatihan kerja yang dilaksanakan Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu agar dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerjanya. Kompetensi kerja pegawai harus lebih ditingkatkan agar dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai di Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu.

Hasil penelitian ini memberikan dukungan terhadap penelitian yang dilakukan oleh Marlia (2007) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Yuniari (2011) penelitian tersebut menunjukkan pendidikan memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu.

Pada dimensi pelatihan terdapat beberapa dimensi yaitu jenis pelatihan, tujuan pelatihan, materi, metode yang digunakan, kualifikasi peserta, kualifikasi pelatih dan waktu. Untuk dimensi yang memiliki nilai mean yang terendah pada dimensi kualifikasi pelatih adalah sebesar 4,17 kategori tinggi. Hal ini menunjukkan kualifikasi pelatih harus menjadi

perhatian karena jika pelatih yang memberikan materi dan pelatihan kerja tidak sesuai dengan keahliannya maka akan berdampak pada hasil kerja pegawai. Oleh karena itu, dalam menentukan pemateri atau pemberi pelatihan kerja harus disesuaikan keilmuan dari pemberi pelatihan kerja bagi pegawai. Dalam penentuan kualifikasi pelatihan harus pula disesuaikan dengan keilmuan pemateri serta kemampuan dalam menyampaikan isi materi kepada peserta sehingga penyampaian materi dapat diterima dengan baik. Penentuan pemateri atau pelatih sangat penting karena ilmu yang diajarkan di Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu merupakan ilmu terapan yang berhubungan dengan praktek langsung sehingga harus terhindar dari kesalahan praktek kerja oleh sebab itu pemateri atau pelatih haruslah yang memiliki kompetensi dan keahlian dibidangnya. Jika hal ini dapat diperhatikan maka prestasi kerja pegawai akan dapat meningkat.

Pelatihan kerja pegawai di Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu harus selalu ditingkatkan khususnya pelatihan dalam bidang administrasi dan pelaporan kerja yang mana setiap tahunnya terjadi perubahan maka pegawai harus memiliki pengetahuan dan kemampuan kerja yang baik sesuai perubahan aturan tersebut oleh karena itu pelatihan kerja pegawai harus diadakan dan dilaksanakan oleh Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu. Pelatihan kerja yang diikuti pegawai akan berdampak baik bagi peningkatan prestasi kerja pegawai karena pegawai dapat bekerja sesuai bidang kerjanya dan dapat pula bekerja dengan cepat sesuai waktu kerja yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian ini juga memberikan dukungan terhadap penelitian yang dilakukan oleh Priatna (2010) hal ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh prestasi kerja karyawan. Penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Amelia (2009) penelitian ini menunjukkan pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu.

Pada dimensi disiplin kerja terdapat tiga dimensi yaitu waktu, administrasi, dan moral. Untuk dimensi yang memiliki nilai mean yang terendah pada dimensi administrasi adalah sebesar 4,29 kategori sangat tinggi. Persoalan administrasi kerja menjadi sangat penting karena berhubungan langsung dengan data pegawai dan mahasiswa yang semua itu harus dikerjakan secara baik dan benar tanpa terjadi kesalahan kerja. Pimpinan Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu harus memberikan pelatihan kerja bagi pegawai khususnya pada bagian administrasi agar tidak terjadi kesalahan kerja sehingga tujuan yang direncanakan dapat berjalan sesuai tujuan yang direncanakan.

Hasil penelitian ini memberikan dukungan terhadap penelitian yang dilakukan oleh Arifin (2013) hal ini menunjukkan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Ariandy (2013) yang menunjukkan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Tingkat pendidikan, pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu.
2. Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu.
3. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu.
4. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu.

Rekomendasi

- a. Setiap pegawai harus meningkatkan kompetensi kerjanya dengan melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi agar dapat meningkatkan kemampuan kerjanya.
- b. Setiap pegawai Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu harus mengikuti pelatihan kerja agar dapat bekerja dengan baik seperti pelatihan administrasi keuangan, pelatihan dan praktek dalam proses pembelajaran sesuai jurusan masing-masing pegawai.
- c. Pimpinan dalam menentukan pemateri dalam setiap pelatihan kerja haruslah sesuai dengan keahlian dan kompetensinya agar isi materi yang diberikan oleh pemateri dapat diterima dengan baik oleh setiap pegawai
- d. Setiap pegawai harus lebih meningkatkan disiplin kerja dalam melaksanakan pekerjaan agar terhindar dari kesalahan kerja seperti persoalan administrasi pelaporan kerja serta administrasi keuangan.

DAFTAR RUJUKAN

- Arifin, (2013) Pengaruh Disiplin dan Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Trubus Alami Malang. *Tesis*
- Baharuddin, Aris (2012). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang). *Tesis*
- Hasibuan, Malayu S.P, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketujuh, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2003, Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Marlia, Elvina (2007). Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan Dalam Usaha Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan PT. Inti (Persero) Bandung. *Tesis*
- Mathis and Jackson, 2002. *Human and Employmanet*. Terjemahan Anas Setyaningsih. BPFE-UGM Yogyakarta. *Journal Administrative Reform, Volume 2, 2004*.
- Priatna, Angka (2010). Pengaruh Program Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Studi Kasus Pada PT. Andalan Fluid Sistem. *Tesis*
- Sugiyono , 2010, *Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif* Bandung, Alfabet.
- Sugiyono, 2009, Metode Penelitian Bisnis, Bandung, Alfabet
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media, Group. *Journal Administrative Reform, Volume 2, 2011*.
- Yuki Gary A. 2003. Human Resource Management, Eighth Edition, Pretice Hall, USA. *Journal of Healthcare Management*. Vol. 46 No. 3 p. 173-184
- Yuniari, Made (2011). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian *Fixed Phone Sales* Pada PT. Telekomunikasi Tbk Denpasar. *Tesis*.